

# **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I Pada  
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

**oleh :**

**MUHAMMAD FEBRIAN PERDANA**

**F100140041**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

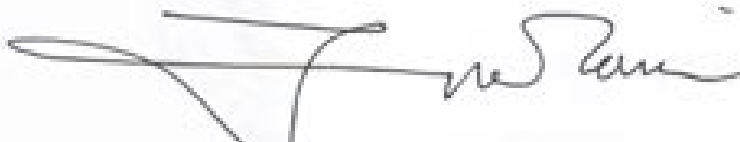
Oleh :

**MUHAMMAD FEBRIAN PERDANA**

**F100140041**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Drs. Mohammad Amir', is written over a faint, circular official stamp.

**Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog**

**NIK/NIDN. 250/0607075501**

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN

Oleh:

MUHAMMAD FEBRIAN PERDANA  
F100140041

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada tanggal  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog ( ..... )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr Daliman SU  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Siti Nurina Hakim S.Psi, M.Si, Psikolog ( ..... )  
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan

Susanto Yuwono, S.Psi., M.Si  
NIDN. 0624067301

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Desember 2019

Penulis



Muhammad Febrian P.

F100140041

# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Trust Sragen yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *quota sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data menggunakan skala yakni skala konflik kerja dan skala kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis *Product Moment* menggunakan program bantu *SPSS 16.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar -0,750, dengan sig. (2-tailed) sebesar  $P = 0,000$  ( $p \leq 0,01$ ) yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan negatif yang sangat signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sumbangan efektif konflik kerja terhadap kinerja sebesar 56,25%.

**Kata kunci :** Konflik Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

This study discusses the relationship between work conflict and employee performance. The subject of this research is the company PT. Trust Sragen which tested 50 people. The sampling technique in this study uses quota sampling. This research uses quantitative. The tool collects data using scales on a work scale and employee performance scale. Data analysis was performed by Product Moment analysis using SPSS 16.0 for windows. The results showed that the conversion coefficient ( $r$ ) of -0.750, with sig. (2-tailed) of  $P = 0,000$  ( $p \leq 0.01$ ), which means a negative relationship between work conflicts and employee performance. The negative relationship in this study shows that the higher the work conflict, the lower the performance of the company. Vice versa, the lower the work conflict, the higher the employee. The effective contribution of work conflict to performance is 56,25%.

**Keywords:** Work Conflict, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkumpul karena memiliki tujuan bersama, dan menyepakati distribusi hak dan kewajiban untuk mencapai tujuan

tersebut (Sondang, 2018). Supaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, organisasi tersebut perlu mampu mengelola salah satu aset mereka, yaitu manusianya (Preston, 2017). Organisasi perlu mengerti dinamika tingkah laku manusia dalam situasi organisasi. Psikologi industri dan organisasi (PIO) mempelajari tingkah laku individu, kelompok, dan organisasi (Blum & Naylor, 2017).

Psikologi industri dan organisasi (PIO) menerapkan teori dan kaedah-kaedah tingkah laku dan konteks organisasi yang dimaksud tersebut (Munsterberg, 2016). PIO bertujuan meningkatkan produktivitas organisasi komersil maupun nirlaba. Kajian PIO mencakup dua ranah umum, yaitu tingkah laku organisasi dan manajemen sumber daya manusia (Munsterber, 2016). Manajemen yang sudah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan dan mengamati kinerja karyawan supaya mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri (Munsterberg, 2016).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait kinerja karyawan adalah konflik (Mathis & Jackson, 2017). Konflik terjadi di lingkungan dimana satu pihak merasa tujuannya telah ditentang atau terkena pengaruh negatif oleh pihak lain. Perbedaan di dalam organisasi sering menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik di latar belakang oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya (Mathis & Jackson, 2017). Menurut Arikunto (2011) terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi. Dari adanya perbedaan masing-masing individu tersebut memungkinkan terjadinya konflik di dalam organisasi dan ini sulit untuk dihindarkan, seperti yang dikatakan Oyewole (2013) bahwa tuntutan keluarga dapat menyebabkan ketidakhadiran, keterlambatan yang dapat memicu konflik dan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Terlepas dari faktor yang melandasi terjadinya permasalahan atau konflik, gejala yang timbul dalam organisasi saat terjadi konflik dimana saat individu

atau suatu kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan saat melakukan tugas organisasi (Aldionita, 2014). Konflik dalam hubungan kerja telah menjadi masalah kepentingan berkelanjutan dan perdebatan, konflik adalah kejadian umum yang terjadi dalam kehidupan berorganisasi. Konflik memiliki pengaruh yang signifikan ditempat kerja, dimana ia dapat merusak lingkungan organisasi secara keseluruhan (Hossain, 2017). Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk, yaitu konflik pribadi atau konflik kelompok. Konflik kerja sendiri diartikan sebagai suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan (Giovanni, Kojo, & Lengkong, 2015).

World Economic Forum (WEF) merilis peringkat daya saing dari 141 negara dan Indonesia berada di posisi 50 turun 5 peringkat dari tahun 2018, kejadian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti keterampilan, kinerja karyawan, pasar tenaga kerja dan produk (Citradi, 2019). Selain itu fenomena pada bulan April 2015 terjadi kerusuhan para buruh di PT. Drydocks World Graha Batam, konflik kerja tersebut terjadi karena akumulasi berbagai masalah yang muncul di dalam perusahaan, tidak hanya konflik horizontal antar pekerja akan tetapi juga antar pekerja dengan atasan seperti prospek kerja dan jam kerja yang tidak jelas, stabilitas psikologi pekerja yang tidak pasti serta kondisi kerja yang buruk ditambah resiko kerja yang tinggi menyebabkan terjadinya kerusuhan karyawan di perusahaan, akibat kerusuhan tersebut puluhan mobil dinas perusahaan dan aset bangunan perusahaan rusak oleh aksi kerusuhan buruh tersebut (Nurdin, 2015). Beberapa fenomena tersebut menjelaskan bahwa sumber daya manusia dan perusahaan adalah dua komponen yang tidak bisa dipisahkan untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian Piana (2017) menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin rendah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan. Akibat dari konflik yang pernah terjadi tersebut dapat mempengaruhi

kinerja pada karyawan, kinerja karyawan menurun, kegiatan pekerjaan menjadi terhambat, target yang direncanakan tidak tercapai, serta suasana hati yang tidak baik membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal. Oleh karena perusahaan harus mempunyai perencanaan kinerja yang merupakan suatu proses dimana karyawan dan manajer bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja diukur dan mengenali bagaimana mengatasi kendala atau konflik kinerja seseorang dikatakan baik apabila mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja sama dan mempunyai orientasi harapan masa depan diperusahaan lebih baik. Mengenai upah dan adanya harapan merupakan hal yang menciptakan motivasi seorang karyawan bersedia bekerja dan melakukan kinerja yang baik (Walangatu, Sumampouw & Tarore, 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah, Apakah ada hubungan konflik kerja dengan kinerja karyawan?. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai konflik kerja dan kinerja karyawan dengan melakukan penelitian berjudul **“Hubungan Konflik Kerja Dengan Kinerja Karyawan”**.

## **2. METODE**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyoni, 2010). Sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik sama. Populasi dalam penelitian adalah PT Trust Sragen bagian QC (*Quality Control*) yang berjumlah 80 orang terbagi dalam 3 bagian yaitu QC gudang mentah 30 orang, QC gudang jadi 30 orang dan QC bagian produksi 20 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yakni skala konflik kerja dan skala kinerja karyawan, yaitu sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Hal-hal yang harus diperhatikan ketika menggunakan



alat ukur Likert antara lain adanya empat alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), serta Sangat Tidak Sesuai (STS).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis *product moment* dengan bantuan program komputer SPSS *for Windows versi 16* diperoleh nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar  $-0,750$  dengan signifikansi ( $p$ ) =  $0,000$  ( $p < 0,01$ ), yang berarti ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa ada hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan. Hasil yang dilakukan oleh Cendekia (2016) mendukung hipotesis tersebut bahwa variable konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian hasil penelitian Piana (2017) menjelaskan bahwa semakin tinggi konflik kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin rendah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan.. Kebutuhan karyawan untuk dapat mengelola konflik kerja yang mereka alami menjadi sangat penting guna dapat menciptakan iklim perusahaan yang kondusif.

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini konflik kerja tergolong rendah dengan rerata empirik (RE) 56,58 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Karyawan yang termasuk memiliki konflik kerja yang sangat rendah berjumlah 7 subjek atau 14%, kategori rendah berjumlah 32 subjek atau 64%, kategori sedang berjumlah 10 subjek atau 20% dan kategori tinggi berjumlah 1 subjek atau 2%. Rerata empirik berada pada kategori rendah yang artinya karyawan di lingkungan PT. Trust berada dalam konflik kerja yang rendah, namun ada 1 orang yang berada dalam lingkup tinggi.

Sedangkan hasil dari kategorisasi kinerja karyawan mendapatkan hasil rerata empirik sebesar (RE) = 134,76. lebih tinggi dari rerata hipotetik (RH)= 102,5 yang masuk dalam kategori baik. Berdasarkan kategorisasi yang dilakukan, dapat diketahui bahwa 7 subjek atau 14% kategori cukup, 17 subjek atau 34% subjek masuk dalam

kategori baik dan 26 subjek atau 52% masuk dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT. Trust memiliki kecenderungan Sangat Baik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2017) bahwa salah satu faktor yang perlu diperhatikan terkait kinerja karyawan adalah konflik kerja, konflik terjadi di lingkungan dimana satu pihak merasa tujuannya telah ditentang atau terkena pengaruh negatif oleh pihak lain. Perbedaan di dalam organisasi sering menyebabkan terjadinya ketidak cocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik di latar belakang oleh adanya ketidak cocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya (Mathis & Jackson, 2017).

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Trust Sragen. Artinya semakin rendah konflik kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
- 2) Konflik kerja karyawan PT. Trust Sragen berada dalam kategori rendah.
- 3) Kinerja Karyawan PT. Trust Sragen berada dalam kategori baik.
- 4) Sumbangan efektif konflik kerja pada Kinerja karyawan sebesar 56,25%. hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trust Sragen selain konflik kerja.

##### **4.2 Saran**

- 1) Bagi Direktur PT. Trust Sragen

Hasil kategorisasi mengungkap bahwa kinerja karyawan PT. Trust tergolong baik, sehingga untuk direktur dimohon untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara lebih mensejahterakan dan membentuk iklim organisasi yang kondusif.

## 2) Bagi Karyawan.

Karyawan PT. Trust memiliki kinerja yang baik, hal itu dibuktikan dari hasil kategorisasi pengolahan data. Oleh karena itu untuk karyawan diusahakan untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan aspek – aspek berikut: 1) Kedisiplinan, Karyawan diharapkan bisa meningkatkan kedisiplinan agar memberi contoh yang baik kepada karyawan yang lain. 2) Kreativitas, Karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kreativitas dalam menyelesaikan suatu masalah yang terjadi. 3) Kerjasama, Setiap karyawan di lingkungan PT. Trust Sragen harus mampu bekerjasama agar visi dan misi perusahaan bisa segera tercapai.

## 3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian tentang hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil sumbangan efektif sebesar 56,25% dan masih terdapat 43,75% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel konflik kerja, bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi ataupun dengan indikator-indikator lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeflorent, S. S. (2010). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karywan pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Cabang Medan. *Skripsi*.
- Afriansyah, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Kantor PT. POS Indonesia Persero ). *Thesis*.
- Aldionita , M. D. (2014). Hubungan Konflik Dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sossial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 413 - 831.

- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (7 ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Blum, M. L., & Naylor, I. C. (2017). *Industrial Psychology, Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row Publisher.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136-145.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran , Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90-98.
- Handoko, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hossain, M. Z. (2017). The Impact of Organizational Conflict on Employees Performance in Private Commercial Bank of Bangladesh. *Jurnal of business and management*, 12-19.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resources Management* (15 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Munsterber. (2016). *Psikologi Industri Organisasi Modern* (2 ed.). Jakarta: Arcan.
- Nurdin, D. (2015, 3 17). *BREAKING NEWS: Buruh PT Jambi Waras Gelar Aksi Mogok Kerja* . Dipetik 1 12, 2019, dari TribunJambi.com: <https://jambi.tribunnews.com/2016/03/17/breaking-news-buruh-pt-jambi-waras-gelar-aksi-mogok-kerja>
- Oyewole, G. O. (2013). Effects of Psycho-Social Factor on Job Performance Of Library Personnel in Federal Colleges Of Education in Nigeria . *Library Pshilosophy and practice*, 872.
- Piana, H. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. *Skripsi*.
- Preston, T. R. (2017). Matching Ruminant Production System with Available Resources in The Tropics. *Armidale*.

- Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79-85.
- Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi* . Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K., & Nayat, H. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 1-8.